

# 我口労組の特殊性と

## ユニオンショップの効力

越 貞 幸

組合介製とユニオン・ショップの効力の問題をめぐつて、判例上、最初に現われたのは、加藤製作所事件に対する千葉地裁の判決（二五年八月八日）である。この事件は従業員の過半数を占めるユニオン組合とのユニオン・ショップの約款によつて、会社側は才一組合全員の解雇したのであるが、才一組合は、千葉地裁に対し解雇意思表示の効力停止、労務条件に関する差別待遇禁止を求める仮処分の申請をなした。判決は「多数派のみの存在と主張を許す事は、民主主義の本義に反するもので、労務組合法七條一号但書はユニオン・ショップの約款を認めたものとは解せられぬ」として解雇も又、無効とした。

その後、東邦亜鉛事件（二八年十二月四日前橋地裁判決）を初め、最近四・五の判決、裁定例が相ついで出され、日産、日鋼、近江網糸等議に於ける組合介製問題と相俟つて、相当深刻な問題を提示している。

（22頁より）

取りあげられたのもその例であり、もう前の話であるが、昨年の八月小坂前労相が自由党政務調査会と同党のいわゆる新政策の一本の柱として労務政策の綱領を明かにしたのも顯著な例である。これも、なか／＼いふことを言ひよる。「経済自立達成の前提として産業平和のために合理的労使関係を確立すること」、けれども考えてみれば合理的とは何を意味しているのか自明のことである。「労務組合の育成を重視し過ぎた現行の労務法を改正して何々の労務者の福祉向上に重点を置くようにすると」、けれども現行の労務法は組合の育成を重視し過ぎているものであるか、そして又組合に重点を置き過ぎたと称する労務法を改正して何々の労務者の福祉向上に重点を移すとは何たるドクマであることか。

（13頁へ続く）

(二)

この問題に關する最近迄の主要なる學説は、次の三つに分かれる。その一はシヨツプ協定の効力を例外なく強く認めようとする立場である。欧米に於いては、広く常態化されているユニオン・シヨツプの効力を「ひとり日本國憲法及び労組法のみが、その保障する團結権の内容をこれ等諸外國と異なつて解決せねばならない事は明白」として、労働者の地位の向上の爲には、團結の強制は當然許さるべきものであるから、組合員以外の者が組織、未組織であるを問わず、組合のシヨツプ協定を全ての従業員に及ぶものとして、協定の本来的効力を例外なく肯定しようとする説である<sup>(一)</sup>。

その二は、オ一説の如くシヨツプ協定の効力を強く認めず、前記判例に於けるオ一組合の主張の一主柱をなしているかの如き見解である。即ち「未組織労働者を組織の中に編入する事を強制する事は、一市民としての労働者の團結を背景とした労働者として保護する事であるからそれは我國法の團結の保障の規定が予想すると云える<sup>(二)</sup>」として、憲法の團結権の規定から論じ「しかし、既に組織化している労働者換言すれば既に一市民としての労働者から團結を背景とした労働者に移行している者を少数と云う理由で、多数組織に編入の強制を憲法が予想して

いるかどうかは疑問である<sup>(三)</sup>」として、シヨツプ協定の効力は既に組織されている組合には及ばず、未組織労働者だけに及ぶとする立場である<sup>(四)</sup>。

その三は、以上の二説とは論の立て方が少々異なっている。シヨツプ協定の効力に關しては、二説よりももう少し弱く見、政策的な見地よりその法理論を打ち立て、即ち我國労働組合の特殊事情を外國と比較して考察し「英米に於ける労働組合と我國に於ける労働組合との性格の基本的差異は、前者が労働市場に発生したものであるのに対して、後者は經濟別に発生したものである<sup>(五)</sup>」故に前者に於いては「團結権の法認は、抽象的、形式的な市民社会の権利たる結社の自由、職業選択の自由等を支配し、その上位にあるものとして労働者特有の権利となる事が出来る。しかしこの様な事情の無い我國に於いては、従業員でなくては組合員と成る事は出来ないものである<sup>(六)</sup>」から、シヨツプ約款によつて非組合員に対する組織的強制を認める事は「直ちに未組織労働者をして、労働市場、資本の力と労働者個人の力との關係に落し込む事に成る<sup>(七)</sup>」結果、組合員は既に雇用された労働者である以上、未組織であると否とにかゝわらず、他組合のシヨツプ協定の効力は及ばないと解する見解である<sup>(八)</sup>。

以上三つの説が現在主に論議的となつてゐる。

- (一) 石黒拓爾 労働法令三卷二十号三十四号
- (二) 石川吉右衛門(へ) 労働法令三卷二十号(へ) 有泉亭(へ) 日本  
労働法学会(へ) 労働法「」の両氏も基本的にこの説に賛  
成しておられる
- (三) 松岡三郎(へ) 労働法律旬報十九、二。号十八、二十  
頁(へ)
- (四) 同旨、後藤清(へ) 季刊労働法十三号(へ)、吾妻光俊(へ) 衆  
議院(へ) 労働法七五頁(へ) 崎地勇夫、林迪広(へ) 労働組合  
法一〇八頁(へ)
- (五) 同旨、藤田若雄(へ) 労働法律旬報三八号(へ)
- (六) 同旨、石井照久(へ) 労働法一〇九頁(へ)

(二)

労働組合運動の分裂は、戦後に著しいばかりでなく、戦前の運動に於いても烈しかった。分裂は我國労組の宿命であるかの様にみえる。先達國歐米の労組組合がスライキに訴えるはげしい闘争によって手に入れたシヨツプ協定の効力を、我國が経済機構、労働意識の点を考慮せず、これを無批判、機械的に取り入れたと云う特殊事情がこの問題の眼点をなすと思う。「社会の機構は、その社会の経済的構造のうちに、その最も内部的な、基本的な板垣を持ち、この経済的構造の基礎の上に、社会的組織、諸構成の一切を組み立て、それを媒介として上層建築が構成されている」故に、ユニオン・シヨツプの効力の問題も、現在日本資本主義発展の過程の中で観

察するならば、より正しい解釈を求め得ると思う。

世界の他の諸列強にみられて資本主義國として成立し成立と共にいち早く世界市場に立ち向かわねばならなかった我が経済は、半封建的地主層及び零細農民をそのまゝに温存し、他方専制権力による独占資本の擁護、育成と云う方向に向つて行つた。これは封建的農利の土台の上に銀行資本が形成され、それが一般産業の自由な発達を著しく阻害し、労働者の低賃金・過剰労働によって支えられていたのである。これ等の事情は常に天望制につきまといわれ、軍閥主義と不可分に結びつき、相互に作用し合つた結果、物極の精神的民族力量は、たえず軍閥主義に動員され、悪用され消費された。この為労働運動は先進歐米國とは異なり、極めて不自由なものと成し、軍事的海外進出が露骨な形を取るつれて、愈々そのはげしさを増して行つた。即ち近代的労働立法は無く、たゞあるのは個々の経営に於ける雇主的、温情主義的な福祉施設であり、その属「企業一家」「親子関係」的な概念が労使共に根強く支配していた。終戦と共に、軍閥は崩壊し、財閥は解体せられ、憲法を初め、我口は民主的な諸立法を作つたが、戦前受けた精神的、肉体的制約は、労働者にも著しく残存しており、江戸どころに解消するはまやごしいものではなかつた。しかし一層労働者は形式

的にせよ、團結の自由（憲法二八条）を認められ、自由の身となつたのである。以上の考察を土台にして、我國の労働組合の置かれてゐる事情を分析して行かう。

オ一には、我國の労働者の前近代の且つ封建的な從業意識である。これは戦前の独占資本家の惡い政策により、オ二の天性的なものに成つてゐる人々達である。その結果労働者は團結よりも自己本位的と成り、團結権ヨーゴの意識を弱めてゐる。この原因は以上の外に我國労働市場の狹隘にも求められよう。即ちA会社の社員は、その会社の労働条件が氣にくわぬからといって、他会社に就労しようとしても、容易に出来ず、又仮に出来たととしても前よりも良いとは限らないと云う事情にも俾在する。

オ二は、我國労働組合が全社別組合であると云う事である。これはオ一の事情と著しく密接な關係を持ち、一旦個別企業の組織が弱体化すると組合は勿論、個々の労働者迄無力化する一面と反面組合組織の強化と組合員統制の如何によつて個別企業への勢力は經濟参加を實現すると云う「両刃の劍」の如き作用を持ち、我國の場合前者が多く、後者の場合に作用したとしても、労働協調と云う改良主義の方向に流れ易い。しかし現実的には使用者が組合を他の外部上位組織と切斷し、雇用組合化する地盤と

なつてゐる事は否めない。又、企業別組合である為政米の如き労働市場がない。これは就ては労働のオ三説の所で述べたから、こゝでは再論しない。

オ三は、我國労働組合常に二つの大きな対立を孕んでゐる点である。即ちオ一に上げた封建的從業意識を持つた労働者層と他の一方は階級的意識に目ざめ、労働の運動を全国的組織に迄高めた政治性のある方針にしようとする労働者層との対立である。労働自体が階級的性格を持つ馬世界各國の労働組合は全てと云つて良いほど政治性を持つてはゐるが、特に我國労働組合は次の如き特徴を持つ。即ち我國の労働政策が經濟政策を伴つてゐる「經濟外的強制」(一)労働法改悪、スト規制法、被労法、教育二法案、緊急調整法、小販構想、解雇制限法等一連の弾圧法令である。これは我國資本主義の淺さ(二)の點、經濟政策を伴う合理化政策は出来ず結局合理化政策の名を借りて、前記一連の弾圧法令が出されたのである。その意圖するところは、かつての独占資本の維持強化を計り、再里働の道に進もうとするものである。そして個々の企業では、身分的労働關係を中小企業で、階級性の強化を大企業で取りつつ、労働組合の全国的階級的運動を扼えて、個別企業に從属させ、不平等個別支配をその形態の特長としてゐる。そこで労働者は自己の從属的要求を

貫徹しようとするれば、先づこの弾圧政策と戦い、かくの如き資本の在り方自体を發革するしかない。そうするとその所竹者は当然全口的な連帯意識を持ち、その要求は一般的抽象的な要求とならざるを得なくなる。即ちそれは「平和経済」を前提としての最低賃金制度であり、平的賃金制度であり、完全雇田制度である。この様な意識を持った労働者層とこの様な政策に順応する労働者層との二つの大きな流れが、我が口が企業別労働組である事と相まつて、一つの特産を呈している(五)。

以上三つの分析を現在我が口に於ける労働組からなして見たが、これは個々ばら／＼のものではなく、全て相關連して我が口労働組合の特殊事情を呈しているものである。

(一)(二)

(一) 平野義太郎「日本資本主義社会の機構」序文一頁  
「現在日本小史」(矢内原忠雄編)の「労働の章」  
「岩波日本資本主義講座」中の「戦後労働運動史」  
井上清「日本現代史」等を參考にした。

(三)

この言葉はマルクスの資本論の中で出て来たものであるとの意味である。これを我が口労働組合の分析の中に入れてあるのは、藤田哲雄「カニ組合論」中央公論二九年一月号。

(四)

戦前の我國資本主義は侵略戦争のみによりその存在を維持して来た福、戦後、平和経済ではその経営が出来ず、特需品に依存し、再び口民の負担の下に戦争産業に伺いつゝある。

(五) カニの理由は、藤田哲雄の所記「カニ組合論」に依るところが大きい。

(四)

私はユニオン・シヨツプの効力の範囲について、結論的にカニ説即ち、組織的労働者に対しては、効力は及びぬが、未組織労働者には及ぶとする説に賛成する。既に見て来た様に我が口労働組合は企業別組合であり、しかもその福、今後は経済政策を伴わざる経済外的強制(分配的)政策と、その形態としての不均等分配(分配政策)に対抗する組合と、この政策に順応する組合によって基本的な引き起される。この為カニ説が当然の事として取り上げているユニオン・シヨツプ本来の効力を認める事は、我が口の場合右派勢力の強い時は左派を、左派勢力の強い時は右派を排除する技能を持つてあろう。更に二つの組合が力量相接近している時、シヨツプ協定を認めて他組合員を解雇する事は、組合側にとつても、雇われて来るのは新規採用者であり、それだけ組合の実質的効力は弱くなつたわけである。又一方陳名された労働者は、労働市場の無い我が口では失業者として社会に放り出されるのである。故にカニ説は理論的には妥当であるが、我が口の労働事情を考察する場合、外口の法理論を直輸入した点に、賛成出来ない。又カニ説の如く他人の就

労働得権を尊重する事は、我々の特殊事情から見て、抽出出来ない事はないが、労働法の原理自体が現存市民法の修正的意味を持つものであり、シヨツプ協定の効力の基本的なものは他人の権利を越えた団結権の強化にある事を思えば、我々の認介的な特殊事情の點、解雇請求権の濫用を警戒するに、あまりにも急な理論と云わねばならぬ。この種の解雇権乱用に対しては、権利乱用理論によつて防止すべきものと思う。憲法二八条は、二一条及び二二条の如き結社の自由、職業選択の自由とは同一の権利ではなく、使用者側が二九条財産権の不可侵の原則により、その生存権が保障されていると同様に、労働者は生きる権利（二五条）と仿らく権利（二七条）の具體的なものとして、団結権、爭議権、団体交渉権が認められているものである。その限りでは結社の自由、職業選択の自由の上位にあるものである。故に未組織労働者は多数組合に加入する事により、既得の地位を守る道があるであつて、労働者の生きる為の団結に加わることなく、個人的自由を固執する労働者は、それが為、企業内の既得の地位を失つても自業自得と云うの目かはない。そしてその組合と自己の考える説が異つていようと、大衆討論の場で自己の考えを述べ、他の組合員に対する説得活動を通じて多数組合員を自己の立場に引き入れる

運動、これが労働組合における真の民主主義的方法である。しかし組合が、未組織労働者に対してオースンでなければならぬ。事は当然である。逆の場合は結論が当然要なつて来る。次に、最近現われた具體的事件を例に取り、右の理論を展開して行こう。

- (一) 戦後二一世紀ネストの前夜までは右派勢力を、後に至つては共産党等の左派勢力を排除する機能を持つた。又近江絹糸糸服工場に勤務する植村節を除名し解雇した一九九一年一月三〇日大津地裁判決及び労働委員会の復職命令によつて復職するや直ちに除名し解雇した同社労働工場に勤務する中岡長一に關する事案（有泉亭、爭議とオースン、労働法一巻）

## (五)

双方の労働組合が無協約のすゝで並存している場合、一方の組合が会社とユニオン・シヨツプ約款を結んでも他方の組合に対してはその効力は及びえぬものであると考へる。これに關する事件は前述血藤製衣所事件及び元山運轉商事件がある。この事件は、海運業を営むこの会社の従業員の出半数は、既に海員組合（全労系）に加入してはいたが、残りのものは未組織であつた所、これ等の者は、二八・八・十全港海労働組（範評系）に加入し、全港海労働組門支部を結成した。ところで会社は同年十一月十八海員組合と締結したユニオン・シヨツプ条項を根

概として、全港港労組の二五色（結成当五ノ色）に対し、組合を脱退して、海員組合（六一色）に加入せざれば解雇する旨通告した。同決定は理由を示さず、同條項を「理由」としては解雇してはならないものである」としている。

労使協約の法的性環の取り方は種々あるが、私は法規説（二）を取り、労使の協定によつて成立する自主的な法規範であると思う。それ故ユニオン・ショップの効力は本組織労使には勿論及ぶが、ショップ協定を締結する時組合員であつた者にも及ぶものと考ええる。故に、ショップ協定を締結して後の除名、脱退は、使用者をして解雇せしむる効力を有するものである。しかし、或口の特殊事情を考慮に入れ、この場合の解雇権の乱用も、労使組合の権利乱用理論によりセーフセーフならぬと考える。これに關する事件は東邦鉛筆事件（三）がある。この事件は組合の争議中に組合の分裂によつてオニ組合（一）刷新同盟（二）発生し、このオニ組合の組合員がオニ組合のピケラインを破つて入場し操業したところに、組合対立の悲劇がある。オニ組合は、労使協約のショップ約教や唯一団体交渉条項があるにもかゝらず、会社がオニ組合を脱退させ、オニ組合と交渉しているのは、オニ組合の團結権を破壊する行爲であるばかりでなく、信義に反する違

法行爲であると攻撃し、会社はこれに対し、新組合の結成によつて事情変更があつたのであるから、この限度で労使協約は失効していると主張した。判決は「労使組合に労使音が加入し、又脱退する事は権利の乱用に當らない限り労使音の自由であり、その時と理由とを問わないのであつて、この権利は憲法の保障するところである」とし、オニ組合のショップ約教の効力は「組合の分裂を防止し、その團結を鞏固にせん事を主たる目的として定められたもので、それは組合の結果が維持され一社の統一を保っている事を前提としているものと解すべきである」と会社側の主張を入れ、オニ組合の行爲は、オニ組合の團結権の侵害を目的としたものではなく、専ら自己の理想とする労使組合の結成を目的とした事が明かである。かかる組合は法の保護を受けるに値するものとした。しかし、組合員が組合を脱退する事曰「時と所を問はぬしものではなく、いやくも争議は労使の力関係であり、組合員全員の合意（多数決）に基いて行われるものである故、争議中、如何に主義主張を要にする様になつたとは云え、突如之を離脱して反組合的行動を行うことは、組合に対する純然たる裏切行爲である。故に争議中の分裂行動を取つた者に対しては、組織、未組織を問わず解雇出来るものと考ええる。

七條一号但書によると、ユニオン・シヨッフが効力を得る爲には、労働組合が特定の工場、事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合に於いて、その効力認められると規定されている。この場合特定の工場事業場の解散であるが、一企業内の組織的な特定の工場事業場に限り、機加工等業務をも指す。それは他域的に特定されてもよいし、同種の作業を行う工場事業場に特定される事も、経営別、産業別であつても良いと思う。しかし経営の各部門にわたる労働者の過半数が共通の地盤に立つて労働運動を推進する爲に労働組合を結成した場合、これをヨージするのが法の精神にやうものと思う。特に全経営の労働者が既に全労働者共通のユニオン・シヨッフ協定を使用者と結んでいる場合、後にいって各部門の労働者が各々独自に労働組合を結成し、たとえ過半数を獲得しているとは云え、かゝる一部門の労働者とユニオン・シヨッフの効力を認める事は、労働組合の介派行動を推進するものであると云える。これに関連して参考になる事件がある。それは郵政鉄道事件で、この事件は鉄道部門と自動車部門を包含するオニ組合と自動車部門のみで結成されたオニ組合との争いであつて、双方ともユニオン・シヨッフ約款を締結している。所が会社側はオニ組合との協約を理由に、オニ組合にのみ留ま

っている。自動車部門従業員五名を解雇した。判例はこの場合、双方のシヨッフ約款は併存し得るが、少くとも自動車部門に関する限り、その効力は実効し得ないものとして解雇もまた無効とした。

会社側であり、家父長的身分関係の強い我口に於いては、使用者側の不当労働行爲は明瞭な形を取つては来ず特に二つ以上の組合が並存している場合、この種の例が多い事が予想される。この種の事件としては、林銀紙器事件に於ける。この事件は多数組合（無協約）が少数組合と会社間に締結されたシヨッフ条項を削除せよと申立てたのである。命令は「少数組合との間にこの種の労働協約を締結する事は、その意図の如何を問わず、当然に不当労働行爲として許されないと云わねばならぬ」として「会社はオニ組合から協約締結の国支の中止を受けたにもかゝらず、これに反する事を引延しなから、オニ組合結成の翌日、従業員過半数に満たないオニ組合との間に、協約の国支を行い、オニ組合に加入しない事を条件として、又はオニ組合を脱退してオニ組合に加入する旨を解雇する事を条件とするユニオン・シヨッフ約款を締結したのであるから、この行爲は労組法七條一号に違反するものとして、少数組合とシヨッフ約款を締結すること自体が、「その意図を問わず」当然不当労働行爲に



なると判決している。この事件に関連して、次の事件が問題となる。平安工業事件<sup>い</sup>で、これは二八年五月頃先ずオ一組合が結成され、同年六月二八日会社とオ一組合との間にユニオン・シヨッフ条項が締結されたにも拘らず、その翌日たる六月二九日に会社とオ二組合との間にユニオン・シヨッフ条項を内容とする労協協約を締結した。オ一組合は会社がオ二組合とユニオン・シヨッフ協定を締結した事は、オ一組合の弱体化乃至濺滅を企図した不当労協行爲だと申立てたのに対し、裁定は「而立し難い二つの協定を締結した会社としては、協定成立後これを完全に履行出来ぬ事態に陥つたのであり、このことは……事理当然のこと」不当労協行爲とならないとしている。しかし裁定例が二つのシヨッフ協定は、会社としては完全に履行し得ないものとしたのは正しいが、しかしこの事が「事理当然」不当労協行爲とならないとした事に少々疑問がある。我口労協運動の特殊事情を考慮に入れるならば、判例の如く、不当労協行爲なしと容易に出来るであらうか。この點に從えば、林銀飯器事件の如くオ二組合（少数組合）と会社間の協約は苦しオ一組合が協約を結んでいた場合、「而立し難い二つの協定を結んだ会社は、協約成立後これを完全に履行し得ない事態に陥つた」として、労組法オ七條 一号に抵触するも

のではないと云えるであらうか。私は林銀飯器事件の裁定の如く会社がオ一組合を弱体化乃至濺滅する企図を持つていたか否かに拘わらず、当然不当労協行爲になるものであると考える。ただし、労協者の團結が、資本の側からの干渉妨害を排除して資本に對抗する一つの闘争団体たる性格を持つ故に、法は團結強制的の爲のユニオン・シヨッフを認めているのである。しかもそれが組合多数の規範意識の上に立つ限り初めて効力を認められている。労組法七條一号但書<sup>ハ</sup>故に、多数組合とのシヨッフ協定は不当労協行爲となる。又、既にシヨッフ協定あるオ一組合が存在するに、オ二組合とも又シヨッフ協定を結ぶ事は、平安工業事件に於けるオ一組合の主張の如く、イ組合を弱体化乃至濺滅<sup>ハ</sup>させようとするものである事は、題法二八條の團結権の關連上からも当然の事であり、しかも労組法七條三号に於ける組合運動に対する支配・介入については、原則として、使用者の團結権を侵害しようとする反組合的の意図が存在する事は前提となるが、しかしこの様な意図は容認化された行爲によつて推定出来れば良いと解する<sup>ハ</sup>故に、オ二組合とシヨッフ協定を結ぶこと自体が「その意図を向わず」不当労協行爲になると考える。

- (一) 昭和二九・四・十三山口肥後組介決定  
石井昭久「労労法」  
(二) 昭和二八・十二・四前橋肥後組介決定  
肥後組が多く、全社と御用組合の色彩を帯びてい  
るへ中央公論「労二組合論」参照  
(三) 東大労労法研究会「註釈労二組合法」参照  
昭和二九年四月長崎肥後組介決定  
(四) 昭和二九年五・二一大阪肥後組介決定  
昭和二九・三・十二京都肥後組介決定  
(五) 菊池勇夫・林仙広「労二組合法」参照

## (六)

テーマの理論は一意に、定まるが、問題は二つの方  
向に向い易い、又向っている組合の統一と云う事である  
それに政治的解決と経済的解決の統一と云う事につら  
る。封鎖的身分並賃賃の下に黙している組合員は、  
が何であるかをつきつめ、それに政治的合理的解決を行  
う事である。即ち大衆の中に進入し、其間の問題を  
身をもって取らえ、それを統一の方向に進める事が、現  
在我口労二組合として、一番大胆な事であると思う。  
最後に、このレポートを書いている内、自分のスミだらけ  
な理論に驚ろかされると同時に、たまげてしまった。自  
分の浅学の身もかえりみず、あまりにも大上段に振りが  
ぶりすぎたので、この様な結果が生じたのであろう。  
我國資本主義発展と労労法との関係、組合の解雇権乱用

の問題、唯一交渉団体約款とシヨッフ約款との関係等こ  
のレポート書いて、自分で分った所よりも、分らなくなっ  
た所が多くなった感じである。

(一九五五・一・二四)

(法学科一類三年)

## 手記にかえて

—日本のうたごえから—



栗島敬英

いぬかぐりを抱れない　くにさんを抱れ  
ないすつと——　戦争のかたしこを忘れ  
ない。戦争がおこらぬようにする。

この歌は、東京女子大の一学生が、女性の立場から戦  
争に反対する気持ちをこめて、心をこめて表現したのである。